Politica per la Diversity & Inclusion e la Parità di Genere

Il Gruppo MER MEC considera le persone un fattore fondamentale per il successo della propria organizzazione e crede che la promozione di una cultura organizzativa inclusiva, imparziale e basata sulla diversità, possa consentire agli individui di prosperare, garantendone la piena espressione e la loro completa valorizzazione. Tale cultura consente di introdurre nuovi modi di pensare e punti di vista differenti, elementi alla base di un business fondato sulla continua innovazione.
Inoltre, si ritiene che un'organizzazione più equa, più inclusiva e socialmente responsabile sia in grado, nel tempo, di conservare la propria resilienza, sostenibilità e reputazione.
Il Gruppo MER MEC riassume i suoi impegni in tal senso all'interno della presente politica.
La Direzione del Gruppo MER MEC con l'obiettivo di:

- Promuovere i valori aziendali di eccellenza, solidarietà e integrità;
- Garantire l'imparzialità, eliminando pregiudizi e ripudiando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa;
- Promuovere condizioni di lavoro inclusive e trasparenti che consentano di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e relazionali, favorendo un equilibrio ottimale tra la vita privata e la vita professionale;
- Promuovere la genitorialità e la cura della famiglia valorizzando le opportunità destinate a tutti i potenziali beneficiari, senza preclusioni di genere;
- Assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici, escludendo ogni forma di discriminazione e imparzialità;
- Consentire alle persone, indipendentemente dall'identità, dal contesto o dalle circostanze, di accedere al lavoro e sviluppare conoscenze, abilità e capacità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale;
- Contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite di:
    - Parità di Genere (SDG 5);
    - Lavoro Dignitoso e Crescita economica (SDG 8);
    - Industria, Innovazione e Infrastrutture (SDG 10);
    - Riduzione delle Disuguaglianze (SDG 10).

si impegna a:

Sistema di Gestione per la Diversity & Inclusion e la Parità di Genere	Implementare, attuare, mantenere e migliorare nel tempo i Sistemi di Gestione per la Diversity & Inclusion secondo la norma ISO 30415 e Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125, determinandone e comunicandone il campo di applicazione.
Contesto dell'organizzazione	• Analizzare il proprio contesto garantendo l'individuazione e il riesame periodico: o Dei fattori interni ed esterni rilevanti per il Sistema di Gestione Diversity & Inclusiton (D&I) e Parità di Genere (PdG) o Degli stakeholder e delle loro esigenze e aspettative.

Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.

	• Sviluppare un contesto organizzativo che sostenga l'inclusione, la parità e la valorizzazione delle diversità, in quanto valori fondamentali alla creazione di un ambiente di lavoro aperto e stimolante per la nascita di idee innovative di business.
Leadership e risorse	• Identificare ed assegnare ruoli, responsabilità ed autorità necessari al funzionamento del Sistema di Gestione per la Diversity & Inclusion e Parità di Genere; • Costituire un "Comitato Guida per la Parità di Genere" con la responsabilità di implementare ed attuare un piano strategico volto a sostenere la presente politica, raccogliere dati, formulare proposte ed esprime pareri sui temi della pari opportunità e dell'inclusività in ambito lavorativo, e in particolare su quelli legati a formazione, informazione, carriera, aspetti organizzativi che incidono sulla conciliabilità del tempo speso nell'impegno professionale e di quello dedicato al lavoro di cura; • Dimostrare impegno per la D&I e PdG e rappresentare un modello di riferimento dei comportamenti coerenti con i principi di D&I e PdG, i valori condivisi e le credenze; • Promuovere la cultura della Imparzialità, Diversità ed Inclusione come fattore di successo, guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione; • Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale; • Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni discriminatorie e sessiste nei dialoghi e comunicazioni interne ed esterne; • Mettere a disposizione le risorse necessarie affinché il sistema di gestione per la Diversità ed Inclusione e Parità di Genere sia attuato e mantenuto efficacemente; • Favorire una riduzione del divario in materia di retribuzioni tra uomini e donne; • Promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale.
Consultazione e Partecipazione	Attivare processi efficaci per la consultazione e partecipazione del personale, a tutti i livelli e funzioni applicabili, e degli stakeholder in generale, anche attraverso la nomina di propri rappresentanti, finalizzata alla pianificazione, sviluppo, attuazione, valutazione dell'efficacia e miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Diversità ed Inclusione e Parità di Genere.
Valutazione dei Rischi e delle Opportunità	• Identificare in modo continuo e proattivo i rischi e le opportunità per la Diversità ed Inclusione e Parità di Genere derivanti dall'analisi del contesto interno ed esterno, delle parti interessate e degli obblighi di conformità; • Identificare, attuare e verificare l'efficacia delle contromisure necessarie per eliminare i rischi alla fonte o, laddove non possibile, minimizzarli e le azioni necessarie per perseguire le opportunità.

Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.

Competenza e consapevolezza	Promuovere il processo di crescita e coinvolgimento attivo delle risorse umane, implementando programmi di formazione e sensibilizzazione del personale a tutti i livelli, garantendo che lo stesso sia consapevole dell'importanza e della rilevanza delle proprie attività e di come esse contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Comunicazione	Diffondere ed informare, in azienda ed all'esterno, sulla politica per la Diversità ed Inclusione e Parità di Genere, sui risultati raggiunti e sui piani di miglioramento attraverso: • Affissione della dichiarazione della politica in punti di comunicazione all'interno dell'azienda e pubblicazione sui siti internet aziendali; • Pubblicizzazione costante degli obiettivi e dei risultati raggiunti tramite i mezzi di comunicazione a disposizione; • Promozione dei temi della Diversity & Inclusion e Parità di Genere attraverso campagne di sensibilizzazione; • Post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media.
Controlli operativi	Mettere in atto nei processi aziendali i controlli operativi necessari per prevenire ogni forma di discriminazione nell'ambito della gestione delle risorse umane e degli stakeholder in generale, della progettazione e sviluppo dei prodotti e servizi immessi sul mercato, inclusa la gestione della catena di fornitura.

Monitoraggio e miglioramento del SGD&I	• Mantenere costantemente monitorato il grado di conformità del Sistema di Gestione per la Diversity & Inclusion e Parità di Genere attraverso:
	  ○ Audit interni e/o esterni;
	  ○ La correzione delle non conformità ed attuazione delle azioni correttive;
	  ○ Il riesame periodico della Politica e del Sistema di Gestione per la Diversity & Inclusion.
	• Implementare specifici programmi di miglioramento sulla base delle analisi dei rischi e opportunità;
	• Monitorare i progressi verso gli obiettivi di Parità di Genere prefissati mediante la definizione di un "Piano Strategico per la Parità di Genere";
	• Implementare un sistema di segnalazione delle violazioni e un sistema sanzionatorio al fine di monitorare e porre rimedio a situazioni di:
	  ○ abuso fisico, verbale e digitale nei confronti dei/delle dipendenti;
	  ○ molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
	  ○ discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
	  ○ discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
	  ○ mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
	  ○ mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
	  ○ disparità retributive.

Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.

- Provvedere alla valutazione periodica dei Sistemi di Gestione attraverso metriche specifiche, definendo piani di azione che rafforzino gli strumenti previsti per l'attuazione delle politiche Diversity&Inclusion e Parità di Genere.

La presente politica sancisce e persegue i temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile e ruota sui cardini di:

- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie.

Gestione della carriera

MER MEC mediante l'adozione di procedure standardizzate e documentate di gestione dell'intero ciclo di vita delle risorse umane garantisce pari opportunità in ogni sua fase. In particolare, nella crescita professionale e l'accesso alle promozioni del proprio personale si impegna a perseguire l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità anche a contenuto manageriale, basandosi esclusivamente su competenze, qualifiche e capacità.

Equità salariale

MER MEC garantisce meccanismi retributivi responsabili, corretti, trasparenti e documentati e si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune. Si impegna, inoltre, ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Genitorialità e cura

MER MEC intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione con le seguenti modalità:

- predispone programmi specifici di formazione per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e applica quanto previsto dai CCNL e dalle convenzioni e raccomandazioni ILO in materia di tutela della genitorialità;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Si impegna a promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- Si impegna concretamente nella promozione del welfare familiare dei propri dipendenti, sia in termini economici che in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile.

Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	MER MEC si è dotata di misure, quali lo smart working, la flessibilità di orario per garantire a tutto il personale l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e a tal proposito: • promuove la flessibilità per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; • offre flessibilità di orario con regole e procedure semplici ed accessibili; • effettua una revisione periodica delle eventuali richieste per le esigenze di flessibilità dei propri dipendenti/collaboratori; • offre la possibilità di smart working o di altre forme di lavoro flessibile a chi ne faccia richiesta; • garantisce gli strumenti per il collegamento telematico a tutto il personale.
Prevenzione abusi e molestie	MER MEC non ammette alcun tipo di molestia garantendo l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, come sancito nel proprio Codice Etico. MER MEC, attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione, si impegna ad assicurare che tutti i suoi dipendenti o collaboratori esterni siano consapevoli di ciò che costituisce molestia, della modalità di segnalazione di eventuali problematiche e della possibilità di descrivere presunti atti lesivi in completa sicurezza. Il Gruppo MER MEC rende disponibili diversi canali affinché qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, può liberamente segnalarlo. Il Gruppo MER MEC, attraverso il Comitato svolge attività di indagine appropriata su tutte le segnalazioni di molestie ricevute e se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, indipendentemente dalla gravità del reato determinato. Le persone interessate alla soluzione dei casi di denuncia sono tenute al segreto (riserbo) sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della loro trattazione.

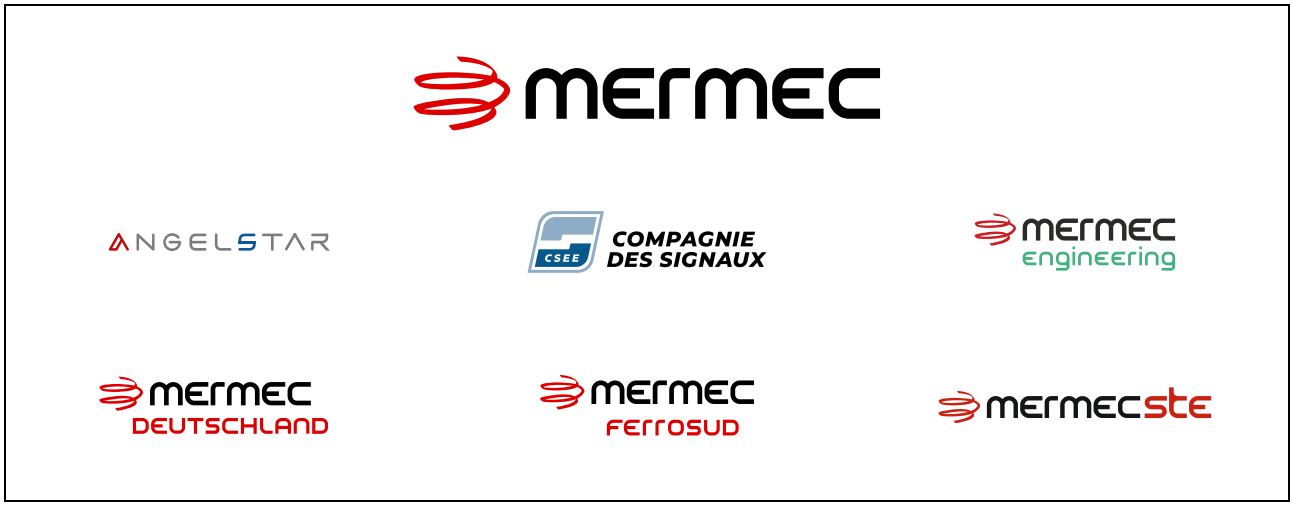
Tutto il personale delle società del Gruppo MER MEC, a qualsiasi livello, secondo le autorità e responsabilità ricevute, è responsabile della puntuale applicazione delle prescrizioni contenute nel Sistema di Gestione per la Diversity e Inclusion e Parità di Genere.

Monopoli, 23/12/2025

Ruggiero Delcuratolo
MERMEC Group Managing Director

Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.

MER MEC Group



Il presente documento è di proprietà di MER MEC S.p.A. ed è protetto secondo le leggi Italiane sul copyright e la proprietà intellettuale. Al ricevente non è consentita la riproduzione.